

Betriebsrat 4.0: Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und deren Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in NRW

Oerder, Katharina; Behrend, Clara; Stokic, Julijana

Veröffentlichungsversion / Published Version

Kurzbericht / abridged report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Oerder, K., Behrend, C., & Stokic, J. (2018). *Betriebsrat 4.0: Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und deren Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in NRW*. (FGW-Impuls Digitalisierung von Arbeit, 7). Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-66339-4>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und deren Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in NRW



Katharina Oerder, Clara Behrend, Julijana Stokic

Auf einen Blick

- Die Digitalisierung aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen wurde anhand einer empirischen Befragung von Betriebsrät_innen aus NRW beleuchtet.
- Die Betriebsräte haben die Digitalisierung als Thema auf ihrer Agenda und sehen ihre Betriebe zum größten Teil als betroffen an.
- Größere Betriebe werden als stärker und häufiger von der Digitalisierung betroffen wahrgenommen.
- Die Betriebsräte erwarten eine Zunahme der psychischen Gefährdungen, der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, des Weiterbildungsbedarfes und der mobilen Arbeit. In Bezug auf Arbeitsplätze sowie feste Arbeitszeiten rechnen sie mit einer Abnahme.

Einleitung

Die Entwicklung digitaler Technologien verändert Arbeit und Leben rasant und hat bereits eine völlig neue Qualität erreicht – Arbeitnehmer_innen und Sozialpartner müssen sich in neuen Märkten, Produkten und Arbeitsweisen zurechtfinden. Und obwohl die Gewerkschaften sich schon in vielen Publikationen mit der sogenannten Arbeit 4.0 beschäftigt haben, wird die Geschichte zum Stand der Digitalisierung in Unternehmen fast ausschließlich aus der Perspektive der Arbeitgeber_innen und Führungskräfte erzählt.

Angesichts bisheriger Entwicklungen lässt sich von unterschiedlichen und zum Teil widersprüchlichen Effekten ausgehen. Auch in der gewerkschaftlichen Debatte werden die Auswirkungen des digitalen Wandels unterschiedlich rezipiert: Auf der einen Seite des Spektrums stehen Szenarien, in denen die Digitalisierung als Lösung des Demographie-Problems, als Erlöser von körperlich belastender Arbeit oder als Katalysator für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gepriesen wird. Dieser Idealisierung stehen auf der anderen Seite negative Vorstellungen gegenüber, in denen z. B. ein großer Verlust von Arbeitsplätzen befürchtet wird.

Gerade auf Seiten von Gewerkschaften und Politik führen solche Befürchtungen zu Handlungsdruck. Aber insbesondere auf Landesebene gibt es kaum empirische Daten, die die Digitalisierung aus Sicht der Akteur_innen der Arbeitnehmervertretung beleuchtet.

In einer quantitativen Untersuchung an Betriebsräten aus NRW wurden folgende Aspekte untersucht:

1. Wie bewerten Betriebsrät_innen in NRW den Stand der Digitalisierung in ihrem Unternehmen bzw. in ihrem Betrieb?
2. Welche zukünftigen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen messen die Betriebsrät_innen der Digitalisierung bei?



3. Wie aktiv sind die Betriebsrät_innen in NRW bei der Umsetzung von Projekten im Rahmen des Digitalisierungsprozesses? Welche Themen werden umgesetzt?
4. Welche Rolle schreiben sich die Betriebsrät_innen in NRW bei der Umsetzung des Digitalisierungsprozesses zu?

Da Digitalisierung je nach Branche und Organisationsebene viele verschiedene Prozesse umfassen kann, wurde im Fragebogen keine feste Definition vorgegeben. Der einleitende Text lautete: „Digitalisierung bezieht sich [...] auf den Einsatz moderner Technologien im Betriebs- und Arbeitsalltag. Die Generierung einer Vielzahl an Daten und die Veränderung der Arbeits- und Kommunikationsbedingungen sind die Folge.“

Ergebnisse

1. Stand der Digitalisierung in NRW

Aus Sicht der befragten Betriebsrät_innen haben Digitalisierungsprozesse bereits spürbar Veränderungen in ihren Betrieben bewirkt. Den Aussagen hinsichtlich der Bedeutung der Digitalisierung stimmten die befragten Betriebsrät_innen überwiegend zu. Bereiche, in denen die meisten einen Einfluss der Digitalisierung beobachteten, sind: Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Qualifizierung und Weiterbildung, Gesundheit der Beschäftigten, Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie Mitbestimmung.

Der Einfluss von Digitalisierungsprozessen ist in der IKT-Branche (Informations- und Kommunikationstechnologie), aber auch in Verkehr und Logistik besonders deutlich. Auch in der Literatur wird diesen Branchen große Betroffenheit eingeräumt.¹ Bei der Veränderung der Vergütung infolge der Digitalisierung werden allerdings Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie und aus dem Gesundheitswesen als besonders betroffen hervorgehoben.

Bei einem Vergleich der Betriebsgrößen ist klar erkennbar: Kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten sehen sich nur in wenigen abgefragten Bereichen betroffen. Lediglich die Weiterbildung wurde in über 50 % der Fälle als verändert wahrgenommen. Dies korrespondiert mit Ergebnissen aus anderen Studien, in denen gerade kleine und Kleinstbetriebe keine Betroffenheit in Bezug auf die Digitalisierung äußern.² Demgegenüber gaben die Betriebsrät_innen aus Unternehmen mit über 5.000 Beschäftigten in allen abgefragten Kategorien mehrheitlich an, betroffen zu sein.

2. Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung im Betrieb in NRW

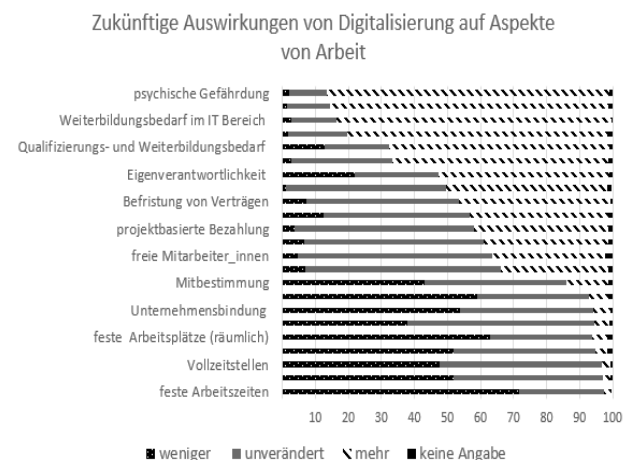
Die befragten Betriebsrät_innen stimmen darin überein, dass der Digitalisierung in Zukunft eine große Bedeutung in ihrem Betrieb zukommt (84 %). Als Chance für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen sehen dies jedoch nur 43 % der Befragten. Konkret erwarten sie, dass es zu höherer psychischer Gefährdung, mehr mobilem Arbeiten, mehr Weiterbildungsbedarf (speziell im IT-Bereich), mehr Leistungskontrolle und weniger festen Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen kommen wird.

Die Mitbestimmung wird von einer knappen Mehrheit als gefährdet angesehen. Das Schleifen der Mitbestimmung, z. B. durch Aufweichung von Ruhezeit und Höchstarbeitszeitgrenzen, wird im gewerkschaftlichen Kontext diskutiert. Diese Befürchtung teilen auch Betriebsrät_innen in NRW.

Abb. 1

Zukünftige Auswirkungen von Digitalisierung auf Aspekte von Arbeit

Quelle: Eigene Darstellung



In der Chemie- und Pharmabranche sowie in der IKT-Branche gibt es eine relative Mehrheit, die eine Chance in der Digitalisierung sieht, während in der Finanz- und Versicherungsbranche nur 33 % eine optimistische Einschätzung abgeben. Mehr Befristungen werden in der Verkehrs- und Logistikbranche, bei den sonstigen Dienstleistungsbranchen und in der Finanz- und Versicherungsbranche erwartet. Niedrigere Gehälter erwarten die Betriebsräte aus der Finanz- und Versicherungs- sowie aus der Verkehrs- und Logistikbranche. Von einer Verringerung der Mitbestimmung gehen besonders viele Betriebsrät_innen aus



der Finanz- und Versicherungsbranche, der IKT-Branche und der Verkehrs- und Logistikbranche aus. In der Finanz- und Versicherungsbranche sowie in der Verkehrs- und Logistikbranche wird zudem sehr häufig befürchtet, dass es mehr Auslagerungen einzelner Aufgaben auf Internetplattformen geben wird.

Auch hier erwarten kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten die wenigsten Veränderungen. Dies gilt vor allem für vertragliche Bedingungen (Befristungen, Auslagerung von Aufgaben und Leiharbeit), physische Gefährdungen und die Vergütung.

3. Die Ergebnisse der Projekte der Betriebsräte in NRW

Die häufigsten Projekte im Bereich Digitalisierung von Betriebsräten aus NRW wurden zu Leistungs- und Verhaltenskontrolle, mobilem Arbeiten, Mitbestimmung, Arbeitszeit und Gesundheit durchgeführt.

Es fällt auf, dass Themen, die durch gesetzliche Mitbestimmungsrechte stark verankert sind, besonders häufig von Betriebsräten bearbeitet wurden. Neben der Leistungs- und Verhaltenskontrolle zählen Mitbestimmung beim Einsatz neuer Technologien, Arbeitszeitregulierung und der Gesundheitsschutz zu den klassischen Themen. Als wesentliche Hemmnisse für das Handeln der Betriebsrät_innen werden vor allem das mangelnde Problembewusstsein des Arbeitgebers, der unklare wirtschaftliche Nutzen und die fehlende Expertise im Gremium angegeben.

Zum Thema Leistungs- und Verhaltenskontrolle wurden besonders häufig Projekte in der Verkehrs- und Logistikbranche sowie bei sonstigen Dienstleistern realisiert. Projekte, in denen es um Weiterbildung und Qualifizierung im Zuge der Digitalisierung ging, haben in den meisten Branchen nur eine Minderheit der befragten Betriebsrät_innen durchgeführt – obwohl große Einigkeit ob der Bedeutung dieses Themas herrscht. Auch das Thema Gesundheit wurde nur in drei Branchen von jeweils mehr als der Hälfte der befragten Betriebsrät_innen behandelt. Dies steht im Kontrast zu den Erwartungen der meisten Betriebsrät_innen, die eine Zunahme der psychischen Gefährdungen befürchten.

Das Thema Arbeitszeit wurde vor allem in größeren Betrieben behandelt. Auch wurden bei Betrieben mit über 1.000 Mitarbeiter_innen mehrheitlich schon Projekte zum Thema mobiles Arbeiten durchgeführt. Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten hingegen hatten hier einen deutlich geringeren Wert. Anders sah es bei Projekten zum Thema Gesundheit aus. Hierzu haben häufig Betriebe mit wenigen Beschäftigten gearbeitet.

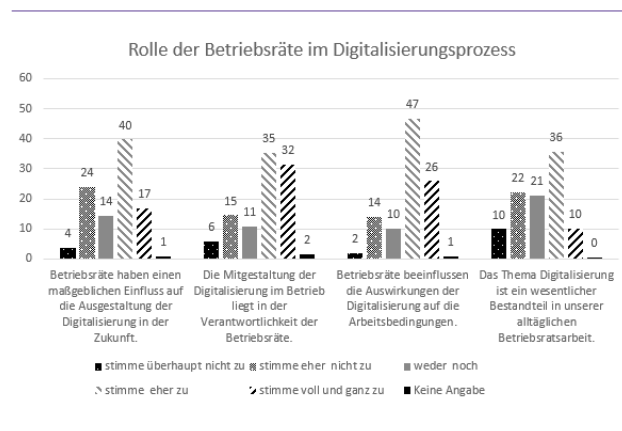
4. Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess in NRW

Betriebsrät_innen aus NRW schreiben sich eine aktive, handelnde Rolle zu, wenn es um die Ausgestaltung der Digitalisierung geht. Diese Rolle ist sogar deutlich größer als im übrigen Bundesgebiet. Diese Erkenntnis unterstreicht die traditionelle Verankerung von Betriebsratsarbeit und institutionalisierter Arbeitnehmermitbestimmung in NRW.

Abb. 2

Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess

Quelle: Eigene Darstellung



Im Detail sehen sich die Betriebsrät_innen nicht nur für die Mitgestaltung der Digitalisierung im Betrieb verantwortlich, sondern gehen auch davon aus, die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen tatsächlich beeinflussen zu können. Etwas zögerlicher ist ihre Einschätzung bezüglich ihres Einflusses auf die Ausgestaltung der Digitalisierung. Im Branchenvergleich gibt es einige wenige Besonderheiten. Insgesamt schreiben sich die Betriebsrät_innen der IKT-Branche in den untersuchten Aspekten mehr Handlungsfähigkeit und Verantwortung zu als die anderer Branchen.

Die große Mehrheit in allen Betriebsgrößen nimmt die Verantwortung für die Mitgestaltung der Digitalisierung an. Die geringste Zustimmung findet sich hier mit 43 % bei den kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen. Gerade Betriebsräte aus kleinen Betrieben haben es aufgrund von geringen Ressourcen generell schwerer, das anstehende Tagesgeschäft zu bewältigen.



Schlussfolgerungen und (erste) Handlungsempfehlungen

Betriebsräte

Betriebsräten kommt eine entscheidende, aber häufig unterrepräsentierte Bedeutung im Wandel der Arbeitswelt zu. Fast alle anstehenden Änderungen betreffen die Arbeitsweisen der Beschäftigten und sind damit in vielen Fällen mitbestimmungspflichtig oder wenigstens mitbestimmungswürdig. Die Betriebsräte in NRW nehmen diese herausfordernde Aufgabe an und verstehen sich als entscheidende Gestalter des digitalen Wandels. Um diese Herausforderungen noch besser meistern zu können, müssen sie aktiv und zielgerichteter handeln. Um fehlenden Kenntnissen entgegenzuwirken, müssen Betriebsräte zu digitalen Expert_innen werden und vermehrt externen Sachverstand nutzen. Über die formale Ebene der Betriebsratsarbeit hinaus müssen jedoch auch die Strategien und bisherigen Vorgehensweisen dem rasanten Wandel besser angepasst werden.

Geschäftsführungen

Für Geschäftsführungen lassen sich zwei einfache, aber dafür umso wichtigere Schlussfolgerungen aus den vorliegenden Untersuchungen ableiten: 1. Betriebsrät_innen haben ein Verständnis dafür, wie es um die Digitalisierung im Unternehmen bestellt ist, und 2. Betriebsrät_innen sehen sich verantwortlich und wollen handeln. Die Geschäftsführungen sollten Betriebsräten und Arbeitnehmervertretungen (nicht nur, aber auch) in Digitalisierungsprozessen auf Augenhöhe begegnen und sie in anstehende Veränderungen frühzeitig mit einbinden.

Gewerkschaften

Für Gewerkschaften sind zwei Implikationen besonders hervorzuheben: 1. die Bedeutung zeitgemäßer Rahmenbedingungen z. B. mittels aktualisierter Tarifverträge und 2. (Weiter-)Bildungs- und Unterstützungsangebote für Betriebsräte. Gerade die ‚fehlende Expertise‘ wurde von vielen Betriebsrät_innen als wichtigstes Hemmnis bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten angegeben. Hier kommt den Gewerkschaften die Rolle der Vermittler von Wissen und guten Praxisbeispielen zu.

Politik

Für die Politik lassen sich in aller Kürze drei Implikationen ableiten: 1. Kleine Betriebe bedürfen mehr Unterstützung, 2. Wissen muss Betriebsräten besser zugänglich gemacht werden, und 3. der Entgrenzung der Arbeit sind gesetzliche Rahmenbedingungen entgegenzusetzen.

Literatur und Anmerkungen

- 1 - DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016, <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++8915554e-a0fd-11e6-8e36-525400e5a74a> (Zugriff: 25.01.2018).
- 2 - Saam, M./Viete, S./Schiel, S. (2016): Digitalisierung im Mittelstand. Status Quo, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/145963/1/866079378.pdf> (Zugriff: 25.01.2018).

Über die Autorinnen

Dr. Katharina Oerder - Leiterin des Berliner Büros des Instituts für Mitbestimmung, Innovation und Transfer (MIT).

Clara Behrend - Wissenschaftliche Mitarbeiterin am MIT Institut.

Julijana Stokic - Wissenschaftliche Mitarbeiterin am MIT Institut.

Impressum

Herausgeber: FGW - Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (e.V.), Kronenstraße 62, 40217 Düsseldorf, Telefon: 0211 99450080, E-Mail: info@fgw-nrw.de, www.fgw-nrw.de

Geschäftsführender Vorstand: Prof. Dr. Dirk Messner, Prof. Dr. Ute Klammer (stellv.)

FGW-Themenbereich: Digitalisierung von Arbeit - Industrie 4.0

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Vorstandsmitglied

Anemari Karacic, Wissenschaftliche Referentin

Layout: Olivia Mackowiak, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit

Förderung: Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

Erscheinungsdatum: Düsseldorf, April 2018

ISSN: 2510-4071

Erfahren Sie mehr in der Studie:

FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit 07

<http://www.fgw-nrw.de/studien/industrie07.html>

